

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Pendekatan

#### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan atau *field research*. Suatu penelitian dilakukan secara sistematis dengan mengambil data di lapangan.<sup>61</sup> Penelitian lapangan digunakan untuk mendapatkan data primer dengan mendatangi langsung tempat yang bersangkutan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang akan diamati adalah tentang pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Safelock Medical Jepara.

#### 2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang memiliki sifat induktif, ilmiah dan objektif, datanya terstruktur berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>62</sup> Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 26.

### B. Sumber Data

Data yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau populasi. Menurut klasifikasinya, semua data yang ada pada hakikatnya merupakan cerminan suatu variabel yang diukur. Misalnya data menurut sumber perolehannya dapat digolongkan menjadi dua, yaitu:

---

<sup>61</sup> Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 4.

<sup>62</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan H&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 8.

## 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Dengan kata lain, data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli.<sup>63</sup> Data primer ini diperoleh dari karyawan bagian produksi PT Safelock Medical Jepara melalui kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.<sup>64</sup> Data sekunder dalam hal ini, peneliti melakukan dengan membaca dari buku, atau dari website, mempelajari dan memahami buku-buku atau jurnal yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian ini.

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan unit yang diteliti. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>65</sup> Populasi yang digunakan yaitu keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Safelock Medical Jepara yang berjumlah 167 karyawan.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>66</sup> Sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling*, dimana setiap anggota populasi mendapatkan

---

<sup>63</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 101-102.

<sup>64</sup> Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, 102.

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 1999), 72.

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 73.

peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*, dimana pengambilan diacak menggunakan undian Nomor Induk Karyawan.

Dalam menentukan besarnya atau ukuran sampel penelitian ini menggunakan pendekatan Slovin sebagai berikut:<sup>67</sup>

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi eror, kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir sebesar 10%.

Maka perhitungan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ n &= \frac{167}{1+167(0,1^2)} \\ n &= \frac{167}{1+1,67} \\ n &= \frac{167}{2,67} = 62,5 = 63 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas ukuran sampel minimal adalah 62,5 yang dibulatkan menjadi 63 responden. Sampel ini merupakan karyawan bagian produksi PT. Safelock Medical Jepara.

#### D. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat (dependent).<sup>68</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ada tiga yaitu Etos Kerja Islam ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ).

<sup>67</sup> Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Riau: DOTPLUS Publisher, 2021), 19.

<sup>68</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 50.

2. Variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>69</sup> Dalam penelitian ini variabel terikat adalah komitmen organisasi (Y).

### E. Variabel Operasional

Variabel dan definisi akan dijelaskan sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Etos kerja Islam (X <sub>1</sub> )	Menurut Asifudin, etos kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, terlihat dari sistem keimanan atau aqidah Islam yaitu sikap dasar hidup manusia. <sup>70</sup>	1. Kerja adalah penjabaran aqidah (ibadah)  2. Kerja dilandasi ilmu	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah SWT</li> <li>▪ Pekerjaan yang dikerjakan dilakukan oleh motivasi ibadah.</li> <li>▪ Meniatkan pekerjaan dan perbuatan baiknya hanya untuk mencari ridha Allah SWT</li> <li>▪ Tidak terlalu mementingkan diri sendiri, merugikan orang lain dan diri sendiri.</li> </ul>	Skala Likert 1-5

<sup>69</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 50.

<sup>70</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), 234.

		<p>3. Kerja dilandasi dengan sifat-sifat Illahi serta petunjuk-Nya</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dalam melakukan pekerjaan selalu disiplin dan profesional</li> <li>▪ Menghargai waktu dalam bekerja</li> <li>▪ Menolak sikap malas dan menganggur tanpa usaha memanfaatkan waktu</li> <li>▪ Giat dan aktif memanfaatkan potensi yang ada</li> </ul>	
Motivasi Kerja (X2)	<p>Menurut Abraham Maslow, motivasi kerja adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.<sup>71</sup></p>	<p>1. Kebutuhan fisiologikal</p> <p>2. Kebutuhan rasa aman</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus dan uang makan.</li> <li>▪ Adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.</li> </ul>	<p>Skala Liker t 1 -5</p>

<sup>71</sup> Fatah Syukur NC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra), 136.

		<p>3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki</p> <p>4. Kebutuhan akan harga diri</p> <p>5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan oranglain untuk diterima dikelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.</li> <li>▪ Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya</li> <li>▪ Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang.</li> </ul>	
Kompensasi (X3)	Menurut Drs. Melayu S.P Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung	<p>1. Gaji</p> <p>2. Upah</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uang yang diberikan setiap bula atau mingguan kepada karyawan sebagai balas jasa.</li> <li>▪ Imbalan yang diberikan secara langsung</li> </ul>	Skala Likert 1-5

	<p>yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>72</sup></p>	<p>3. Insentif</p> <p>4. Tunjangan</p> <p>5. Fasilitas</p>	<p>kepada karyawan sesuai jam kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.</li> <li>▪ Berupa asuransi kesehatan, program pension, liburan yang ditanggung oleh perusahaan.</li> <li>▪ Fasilitas yang berhubungan dengan kenyamanan karyawan.</li> </ul>	
<p>Komitmen Organisasi (Y)</p>	<p>Menurut Allen dan Mayer. Komitmen organisasi adalah keyakinan yang kuat dan penerimaan</p>	<p>1. Komitmen Afektif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuatnya kepercayaan dan menerima ketentuan dari perusahaan</li> <li>▪ Rela melakukan apapun demi kepentingan perusahaan</li> </ul>	<p>Skala Likert 1-5</p>

<sup>72</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja Performance Management*, (Jember: STAIN Jember Press, 2014), 207-208.



	<p>nilai-nilai, serta tujuan organisasi dengan melibatkan diri dan loyal untuk terus berada di organisasi.<sup>73</sup></p>	<p>2. Komitmen Berkelanjutan</p> <p>3. Komitmen Normatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adanya loyalitas pada perusahaan.</li> <li>▪ Memikirkan kerugian yang didapat apabila meninggalkan perusahaan</li> <li>▪ Memperkirakan keuntungan apa saja yang didapat apabila masih bertahan pada perusahaan.</li> <li>▪ Bertanggung jawab dalam memajukan perusahaan</li> <li>▪ Kemauan untuk terus melakukan pekerjaan</li> </ul>	
--	---	--	--	--

Sumber: Data yang diolah dari beberapa sumber teori, 2022.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini antara lain:

### 1. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-tanya dengan responden). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien jika diketahui

---

<sup>73</sup> Syafrida Hafni Sahir dkk, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2022), 36.



dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.<sup>74</sup>

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang meliputi variabel etos kerja Islam (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), komitmen organisasi karyawan (Y) dengan 5 alternatif jawaban. Pada setiap alternative jawaban menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert dengan poin sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

## 2. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data secara langsung di objek yang diteliti. Observasi ini tidak hanya dalam berbentuk angket atau kuesioner, akan tetapi dapat juga berbentuk lembar ceklist, buku catatan, foto atau video maupun sejenisnya.<sup>75</sup>

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengambilan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya pertanyaan tertulis yang disusun seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu kejadian, dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiah yang sukar diperoleh dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diteliti.<sup>76</sup> Dokumentasi ini diperoleh dari lokasi tempat penelitian di PT. Safelock Medical Jepara.

---

<sup>74</sup> Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 82.

<sup>75</sup> Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*, (Sleman: Deepublish, 2020), 28.

<sup>76</sup> Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), 107.

## G. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas Instrumen

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk melakukan uji validitas dan reabilitas pada item-item pertanyaan. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan atau ketepatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa seharusnya diukur.<sup>77</sup>

Uji validitas dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Sebaliknya, jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).<sup>78</sup> Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikan yang membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) dapat diketahui dengan rumus ( $df = n - 2$ )<sup>79</sup>. Hasil uji validitas yang telah di sebarakan pada 32 non responden yaitu ( $df = 32 - 2 = 30$ ) dengan tingkat signifikan 5% adalah 0,344 dengan masing-masing instrumen sebagai berikut:

---

<sup>77</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 76.

<sup>78</sup> Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 97.

<sup>79</sup> Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, 77.

## a) Etos Kerja Islam (X1)

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Non Responden (X1)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
X.1	0,785	0,344	Valid
X1.2	0,567	0,344	Valid
X1.3	0,785	0,344	Valid
X1.4	0,567	0,344	Valid
X1.5	0,599	0,344	Valid
X1.6	0,418	0,344	Valid
X1.7	0,477	0,344	Valid
X1.8	0,599	0,344	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel di atas, ditunjukkan bahwa hasil seluruh instrumen pada variabel Etos Kerja Islam (X1) dinyatakan valid karena lebih dari 0,344.

## b) Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Non Responden (X2)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>rtabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,905	0,344	Valid
X2.2	0,618	0,344	Valid
X2.3	0,410	0,344	Valid
X2.4	0,905	0,344	Valid
X2.5	0,763	0,344	Valid
X2.6	0,587	0,344	Valid
X2.7	0,618	0,344	Valid
X3.8	0,905	0,344	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel di atas, ditunjukkan bahwa hasil seluruh instrumen pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid karena lebih dari 0,344.

c) Kompensasi (X3)

**Tabel 3.4 Hasil Uji Vaiditas Non Responden Variabel (X3)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,825	0,344	Valid
X3.2	0,448	0,344	Valid
X3.3	0,881	0,344	Valid
X3.4	0,788	0,344	Valid
X3.5	0,794	0,344	Valid
X3.6	0,738	0,344	Valid
X3.7	0,806	0,344	Valid
X3.8	0,507	0,344	Valid

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel di atas, ditunjukkan bahwa hasil seluruh instrumen pada variabel Kompensasi (X3) dinyatakan valid karena lebih dari 0,344.

## d) Komitmen Organisasi (Y)

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel (Y)**

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,615	0,344	Valid
Y.2	0,625	0,344	Valid
Y.3	0,588	0,344	Valid
Y.4	0,542	0,344	Valid
Y.5	0,824	0,344	Valid
Y.6	0,618	0,344	Valid
Y.7	0,684	0,344	Valid
Y.8	0,428	0,344	Valid

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dari tabel di atas, ditunjukkan bahwa hasil seluruh instrumen pada variabel Komitmen Organisasi (Y) dinyatakan valid karena lebih dari 0,344.

**b. Uji Reabilitas Instrumen**

Reabilitas atau keandalan adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk pertanyaan kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel. Uji reabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.<sup>80</sup>

Pedoman pengujian reabilitas yaitu apabila nilai *Croanbach's alpha* > tingkat signifikansi, maka instrumen dinyatakan reliabel. Begitu sebaliknya, apabila

<sup>80</sup> Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2017), 113.

nilai *Croanbach's alpha* < tingkat signifikansi, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Reabilitas suatu daftar atau konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Croanbach's alpha* > 0,60.<sup>81</sup> Berikut hasil uji reabilitas yang di sebarakan pada 32 non responden:

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas Non Responden**

Variabel	Indikator	R <sub>alpha</sub>	Keterangan
Etos kerja Islam (X1)	10 Item	0,910	Realiabel
Motivasi Kerja (X2)	7 Item	0,973	Realiabel
Kompensasi (X3)	6 Item	0,910	Realiabel
Komitmen Organisasi (Y)	7 Item	0,873	Realiabel

*Sumber: Olahan data primer, 2022.*

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai *Croanbach's alpha* variabel etos kerja Islam (X1) sebesar 0,910; motivasi kerja (X2) sebesar 0,973; kompensasi (X3) sebesar 0.910; komitmen organisasi (Y) sebesar 0,873 dengan demikian dapat dikatakan semua variabel reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara berbeda atau semua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yan baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel bebas atau independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesame variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya masalah multikolinieritas di dalam model

<sup>81</sup> Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*, (Jakarta: Guepedia.com, 2021), 17.

regresi dapat menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya ialah *Variance Inflation Factor* (VIF).<sup>82</sup>

Nilai *tolerance* mengukur variabilitas independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lain. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai yang dipakai menunjukkan adanya multikolinieritas ialah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Jika nilai VIF masih kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi.<sup>83</sup>

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam regresi. Pedoman dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:<sup>84</sup>

- a) Nilai sig atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi residual tidak normal.
- b) Nilai sig atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi residual normal.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya, berarti data tersebut berdistribusi normal.<sup>85</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan

---

<sup>82</sup> Zulaika Matondang dan Hammi Fadillah Nasution, *Praktik Analisis Data: Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*, (Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, 2021), 90.

<sup>83</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP Press, 2011), 106.

<sup>84</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 111.

<sup>85</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, 74.



lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.<sup>86</sup> Model yang baik adalah Homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi model Heteroskedastisitas.<sup>87</sup>

Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini menggunakan metode glejser spps, yaitu:<sup>88</sup>

- a. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi ganda untuk menganalisa data. Bentuk analisis berganda ini adalah sebagai berikut:<sup>89</sup>

$$\text{Rumus: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen organisasi karyawan  
 a = Konstanta  
 X1 = Etos kerja Islam  
 X2 = Motivasi kerja  
 X3 = Kompensasi  
 E = Standart eror  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel etos kerja Islam  
 b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel motivasi kerja  
 b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel kompensasi

#### b. Uji T (Parsial)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi variabel independen ( $X_1, X_2, X_n$ ) secara

<sup>86</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariati dengan Program SPSS*, 69.

<sup>87</sup> Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponorogo: Wade Group, 2016), 129.

<sup>88</sup>

<sup>89</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 277.

parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , dengan ketentuan sebagai berikut:<sup>90</sup>

- a)  $T_{hitung} > T_{tabel} = H_0$  ditolak (ada pengaruh) yang berarti etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
- b)  $T_{hitung} < T_{tabel} = H_0$  diterima (tidak ada pengaruh) yang berarti etos kerja Islam, motivasi kerja, dan kompensasi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

### c. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk melihat variabel independen secara simultan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaannya yaitu 0,05.<sup>91</sup>

### d. Koefisien Determinasi

Pada dasarnya uji ini untuk mengukur ketepatan dari model yang dibuat. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel satu. Jika sumbangan dari variabel independen terhadap variabel tergantung semakin besar, maka hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerapkan variasi variabel tergantung.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Duwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010), 90.

<sup>91</sup> Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, 113.

<sup>92</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, 44-45.